

BUDAYA ORGANISASI, ROTASI PEKERJAAN, DAN KINERJA PEGAWAI

Tharig Kemal dan Kasmiruddin

FISIP Universitas Riau, Kampus Bina Widya Km. 12,5 Simpang Baru Panam, Pekanbaru 28293

Abstract: Organizational Culture, Job Rotation, and Performance Employee. The purpose of this study is to empirically test the influence of Organizational Culture and Job Rotation on Employee Performance at Faculty of Economics and Social Sciences UIN Suska Riau. The analytical method used is multiple regression analysis in ANOVA test (F) to see the effect of independent variables on the dependent variable simultaneously, in the t-test to see the effect of each independent variable on the dependent variable partially, and assessment of the coefficient of determination to see large independent variables used in this study were able to explain the change in the dependent variable. Organizational Culture in partial effect slightly larger than the variable Job Rotation on Employee Performance, Independent Variables Simultaneously significant effect on the dependent. Great influence Organizational Culture and Job Rotation on Employee Performance testing based on the coefficient of determination (R^2) according to the magnitude of the results of statistical tests Adjusted R^2 is 0.504, indicating that 50.4 % Employee Performance variation can be explained by variations in two independent variables, and Organizational Culture Job rotation. While the remaining (100 % - 50.4 % = 49.6 %) is explained by other causes beyond the research model.

Abstrak: Budaya Organisasi, Rotasi Pekerjaan, dan Kinerja Pegawai. Tujuan penelitian ini adalah untuk melakukan pengujian secara empiris terkait pengaruh budaya organisasi dan Rotasi Pekerjaan terhadap Kinerja Pegawai Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial UIN Suska Riau. Metode analisis yang digunakan adalah analisis regresi berganda yang di uji anova (F) untuk melihat pengaruh variabel bebas secara simultan terhadap variabel terikat, di uji t untuk melihat pengaruh masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat secara parsial, dan penaksiran koefisien determinasi untuk melihat besar variabel bebas yang digunakan dalam penelitian ini mampu menjelaskan perubahan pada variabel terikat. Secara parsial variabel Budaya Organisasi berpengaruh sedikit lebih besar dibanding variabel Rotasi Pekerjaan terhadap Kinerja Pegawai, Secara simultan Variabel Independen berpengaruh signifikan terhadap dependen. Besar pengaruh Budaya Organisasi dan Rotasi Pekerjaan terhadap Kinerja Pegawai berdasarkan pengujian koefisien determinasi (R^2) menurut hasil pengujian statistik besarnya Adjusted R^2 adalah 0,504, hal ini menunjukkan bahwa 50,4% variasi Kinerja Pegawai yang dapat dijelaskan oleh variasi dua variabel independen, yaitu budaya organisasi dan rotasi kerja, sedangkan sisanya (100% - 50,4% = 49,6%) dijelaskan oleh sebab-sebab lain diluar model penelitian ini.

Kata Kunci: budaya organisasi, rotasi pekerjaan, kinerja pegawai

PENDAHULUAN

Semakin ketatnya tingkat persaingan bisnis mengakibatkan organisasi dihadapkan pada tantangan untuk dapat mempertahankan kelangsungan hidup. Keberhasilan suatu organisasi atau organisasi ini dipengaruhi oleh kinerja pegawai (*job performance*) atau hasil kerja yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melakukan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Pegawai merupakan sumber daya yang penting bagi organisasi, karena memiliki bakat, tenaga, dan kreativitas yang sangat dibutuhkan oleh organisasi untuk mencapai tujuannya.

Hal ini membuat organisasi harus bertindak antisipatif salah satunya dengan cara beradaptasi terhadap perubahan-perubahan tersebut dan

melakukan efisiensi serta efektivitas operasional kerja sehingga hasil kerja dapat sesuai dengan tujuan yang ditetapkan. Untuk mendapatkan hasil yang baik, salah satunya harus didukung oleh sumberdaya manusia berkualitas dan memiliki keunggulan kompetitif, yaitu *multiskilling knowledge* yang menjadi kekuatan bagi organisasi untuk menghadapi tantangan usaha. Manusia merupakan sumberdaya terpenting dalam suatu organisasi, karena manusia memiliki peranan yang dominan pada sebagian besar kegiatan operasional seperti merencanakan, mengkoordinasikan, mengatur, menjalankan dan pengawasan praktek kerja. Hal itu nantinya akan membantu pencapaian tujuan yang telah ditentukan organisasi sebelumnya.

Pegawai merupakan aset organisasi yang dapat dikelola dan dikembangkan kemampuannya untuk menghadapi tantangan yang terjadi dalam dunia kerja. Pada umumnya dalam dunia kerja, organisasi khususnya bidang sumber daya manusia akan menghadapi permasalahan seperti keterbatasan kemampuan kerja dan lemahnya sistem informasi, karena departemen sumber daya manusia juga memerlukan banyak informasi terperinci sehingga kualitas keputusan-keputusan tergantung pada kualitas informasinya.

Budaya membedakan masyarakat satu dengan yang lain dalam cara berinteraksi dan bertindak menyelesaikan suatu pekerjaan. Budaya mengikat anggota kelompok masyarakat menjadi satu kesatuan pandangan yang menciptakan keseragaman berperilaku atau bertindak. Seiring dengan bergulirnya waktu, budaya pasti terbentuk dalam organisasi dan dapat pula dirasakan manfaatnya dalam memberi kontribusi bagi efektivitas organisasi secara keseluruhan.

Rotasi pekerjaan berasal dari kata transfer (alih tugas). Rotasi pekerjaan dapat dilihat sebagai mutasi personil seperti yang dikemukakan Wahyudi (2002) bahwa suatu *job rotation* atau perputaran kerja merupakan suatu bentuk mutasi personil yang dilakukan secara horizontal. Mutasi horizontal mengandung arti terjadinya perubahan posisi jabatan, pekerjaan, dan tempat kerja namun masih dalam level dan tingkat yang sama.

Pada mutasi horizontal ini tidak diikuti dengan perubahan wewenang, tanggung jawab, status, kekuasaan, dan pendapatannya. Yang berubah dari mutasi horizontal adalah bidang tugas atau area tempat tugasnya. Pengukuran rotasi pekerjaan berdasarkan tingkat kebutuhan pegawai dalam organisasi. Pegawai hendaknya mengetahui dasar perpindahan posisi dalam bekerja. Karena jangankan sampai rotasi pekerjaan akan membuat pegawai tidak nyaman dan akan menimbulkan masalah-masalah dalam bekerja. Menurut Wahyudi (2002) rotasi pekerjaan atau *job rotation* merupakan suatu mutasi personal yang dilakukan secara horizontal tanpa menimbulkan perubahan dalam hal gaji ataupun pangkat atau golongan dengan tujuan untuk menambah pengetahuan dan pengalaman serta untuk menghindari kejenuhan.

Kinerja merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan (Rivai, 2004). Untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan seseorang sepatutnya memiliki derajat kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu. Kesediaan dan keterampilan seseorang tidaklah cukup efektif untuk mengerjakan sesuatu tanpa pemahaman yang jelas tentang apa yang akan dikerjakan dan bagaimana mengerjakannya. Kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan. Kinerja karyawan merupakan suatu hal yang sangat penting dalam perusahaan untuk mencapai tujuan.

Tujuan penelitian ini adalah untuk melakukan pengujian secara empiris terkait pengaruh budaya organisasi dan Rotasi Pekerjaan terhadap Kinerja Pegawai Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial UIN Suska Riau.

METODE

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data subyek (*self report data*), berupa pengalaman, karakteristik, dan persepsi manajemen, dengan orang yang menjadi subyek penelitian atau responden. Sedangkan sumber data dalam penelitian ini adalah sumber data primer. Dalam penelitian ini yang akan menjadi populasi penelitian meliputi mahasiswa, dosen, dan pegawai yang beraktivitas secara rutin pada Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial. Sedangkan metode pengambilan sampel yang penulis gunakan adalah *Proportionate Stratified Random Sampling* (sampel diambil secara acak sesuai strata). Teknik pengukuran skor atau nilai yang digunakan dalam penelitian ini adalah memakai skala likert untuk menjawab kuesioner yang disebarkan kepada responden. Untuk memudahkan dalam mengolah data dan menganalisa data dalam penelitian ini penulis menggunakan program SPSS Statistic versi 17.0.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis Uji Normalitas

Pada gambar terlihat titik-titik menyebar di sekitar garis diagonal, serta penyebarannya mengikuti arah garis diagonal.

Uji Validitas

Kriteria kuesioner ini dapat dikatakan valid jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ atau $p \text{ value} < 5\%$ atau 0,05 (Ghozali, 2006:45). Berdasarkan tabel diatas dari tiga puluh item pertanyaan yang ada pada penelitian ini dapat dilihat semua nilai yang terdapat pada r_{hitung} adalah lebih besar dari nilai standar r_{tabel} . Ini menunjukkan bahwa item pertanyaan ini semuanya valid karena memenuhi asumsi uji validitas.

Uji Reliabilitas

Apabila koefisien *cronbach alpha* yang dihasilkan lebih besar dari 0.60, maka instrumen tersebut reliabel, sebaliknya jika koefisien *cronbach alpha* instrumen tersebut dikatakan tidak reliable untuk digunakan dalam penelitian ini (Nannally dalam Ghozali, 2001). Didapati nilai koefisien *cronbach alpha* yang dihasilkan lebih besar dari 0.60. Hal ini berarti masing-masing variabel memenuhi uji reliabilitas dan layak untuk diteliti.

Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik dibutuhkan untuk mengetahui apakah hasil estimasi regresi yang dilakukan betul-betul terbebas dari adanya gejala multikolinearitas, heteroskedastisitas, dan autokorelasi.

Uji Multikolinearitas

Dimana R^2 merupakan koefisien determinasi. Bila toleransi kecil artinya menunjukkan nilai VIF akan besar, untuk itu bila $VIF > 5$, maka dianggap ada multikolinearitas dengan variabel lainnya, sebaliknya jika nilai $VIF < 5$ maka dianggap tidak terdapat multikolinearitas (Singgih, 2001). Dari teori ini dikatakan bahwa model regresi yang baik itu adalah yang tidak mengalami gangguan multikolinearitas. Hasil uji multikolinearitas diketahui bahwa variabel Budaya Organisasi (X1) mempunyai nilai Tolerance sebesar 0,809 dan nilai VIF 1,236, variabel Rotasi Kerja mempunyai nilai Tolerance sebesar 0,809 dan nilai VIF 1,236. Dikarenakan nilai VIF di bawah angka 5 dan memiliki tolerance mendekati angka 1, jadi dapat disimpulkan bahwa variabel independen terbebas dari pengaruh multikolinearitas.

Uji Autokorelasi

Untuk mendeteksi autokorelasi dapat dilakukan dengan melihat angka Durbin Watson. Secara umum bisa diambil patokan:

1. Angka DW di bawah -2 berarti ada Autokorelasi positif
2. Angka DW di antara -2 sampai +2 berarti tidak ada Autokorelasi
3. Angka DW di atas +2 berarti ada Autokorelasi negatif.

Adapun Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada gambar V.5.

Pada table penelitian Nilai Durbin Watson (DW) yaitu sebesar 1,709, angka ini berada pada kisaran -2 sampai dengan +2 maka dinyatakan bagus dan tidak terdapat gangguan autokorelasi.

Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut homoskedastisitas dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas (Ghozali, 2006). Untuk membuktikan ada tidaknya gangguan heteroskedastisitas adalah jika scatterplot membentuk pola tertentu maka regresi mengalami gangguan heteroskedastisitas. Sebaliknya jika scatterplot tidak membentuk pola tertentu (menyebar), maka regresi tidak mengalami gangguan Heteroskedastisitas. Dari grafik scatterplot terlihat bahwa titik-titik menyebar secara acak serta tersebar baik di atas maupun di bawah angka 0 pada sumbu Y. Penyebaran titik-titik data tidak menunjukkan pola tertentu. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa pada model regresi ini tidak terjadi heteroskedastisitas.

Penelitian ini menggunakan regresi linier, dilakukan dengan menggunakan metode enter, dimana semua variabel dimasukkan untuk mencari pengaruh antara variabel independen terhadap variabel dependen melalui meregresikan Kinerja Pegawai sebagai dependen terhadap Budaya Kerja, Rotasi Kerja, sebagai variabel independen.

Hasil Regresi

Persamaan regresi linier dari hasil perhitungan statistik di dapat sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

$$\text{Kinerja Pegawai} = 7,531 + 0,414 + 0,377 + e$$

Persamaan regresi diatas dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Konstanta sebesar 7,531 menyatakan bahwa jika tidak ada budaya organisasi dan rotasi kerja maka nilai kinerja pegawainya akan tetap 7,531.
2. Koefisien regresi variabel budaya organisasi sebesar 0,414 menyatakan bahwa apabila budaya organisasi mengalami kenaikan 1 poin, maka kinerja pegawai akan mengalami kenaikan sebesar 0,414.
3. Koefisien regresi variabel Rotasi pekerjaan sebesar 0,377 menyatakan bahwa apabila rotasi kerja mengalami kenaikan 1 poin, maka kinerja pegawai akan mengalami kenaikan sebesar 0,377.

Hasil Uji Regresi Secara Parsial (Uji Statistik T)

Menurut Suliyanto (2006) Uji t digunakan untuk menguji hipotesis dalam satu sampel, apakah satu nilai yang merupakan hipotesis yang kita ajukan berbeda secara nyata dengan nilai rata-rata dalam sebuah sampel. Maka dapat dilakukan dengan uji statistic t dengan ketentuan:

- a. Ha diterima jika, $t_{hitung} > t_{tabel = (df) : (n-1)}$ atau $(sig) < (\alpha) 0.05$ maka terdapat pengaruh positif antara variabel bebas dengan variabel terikat.
- b. Ho diterima jika, $t_{hitung} < t_{tabel = (df) : (n-1)}$ atau $(sig) > (\alpha) 0.05$ maka tidak terdapat pengaruh negatif antara variabel bebas dengan variabel terikat.

Ket: $t_{tabel = (df) : (n-1)}$
(df) = derajat bebas α (5%)

(n) = jumlah sampel

Hasil dari perhitungan t_{tabel} adalah sbb:

$$\begin{aligned} t_{tabel} &= (df) : (n-1) \\ &= (\alpha_{0,05}) : (100-1) \\ &= (\alpha_{0,05}) : (99) \\ t_{tabel} &= 1,660 \end{aligned}$$

Hasil Uji Parsial (Uji T)

Berdasarkan penelitian hasil regresi menunjukkan bahwa :

- a. Pada variabel budaya organisasi menunjukkan t_{hitung} dengan nilai 6,048 $> t_{tabel}$ dengan nilai 1,660. Dengan nilai signifikansi probabilitas sebesar $0,000 < 0,05$. Maka model regresi menunjukkan bahwa secara Parsial budaya organisasi, positif terhadap kinerja pegawai.
- b. Pada variabel rotasi kerja menunjukkan t_{hitung} dengan nilai 4,669 $> t_{tabel}$ dengan nilai 1,660. Dengan nilai signifikansi probabilitas sebesar $0,000 < 0,05$. Maka model regresi menunjukkan bahwa secara parsial rotasi kerja membawa pengaruh positif terhadap kinerja pegawai.

Dari keterangan di atas dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi memberikan pengaruh lebih besar dibandingkan rotasi kerja terhadap kinerja pegawai pada fakultas ekonomi dan ilmu sosial UIN Suska Riau.

Hasil Uji Regresi Secara Simultan (Uji Statistik F)

Uji Statistic F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel terikat. Untuk menguji dua atau lebih variabel yang dihasilkan dari persamaan regresi tersebut secara bersama-sama (simultan) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat, maka dapat dilakukan dengan uji statistik F dengan ketentuan (Kuncoro, 2009).

1. Ha diterima jika, $F_{hitung} > F_{tabel = (k) : (n-k-1)}$ atau $(sig) < (\alpha) 0.05$ maka terdapat pengaruh signifikan antara variabel bebas dengan variabel terikat.
2. H0 diterima jika, $F_{hitung} < F_{tabel = (k) : (n-k-1)}$ atau $(sig) > (\alpha) 0.05$ maka tidak terdapat pengaruh signifikan antara variabel bebas dengan variabel terikat.

Ket:

(k) = jumlah variabel bebas dengan α (5%)

(n) = jumlah sampel

Hasil dari perhitungan F_{tabel} adalah sbb:

$$\begin{aligned} F_{\text{tabel}} &= (k):(n-k-1) \\ &= 2 : (100-2-1) \\ &= 2 : 97 \\ F_{\text{tabel}} &= 3,090 \end{aligned}$$

Hasil Uji F Hitung

Hasil regresi menunjukkan bahwa nilai F_{hitung} sebesar 51,354 > dari F_{tabel} sebesar 3,090. Dengan nilai signifikansi probabilitas sebesar $0,000 < 0,05$. Maka model regresi menunjukkan bahwa secara bersama-sama budaya organisasi, dan rotasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Koefisien Determinasi (R^2)

Uji koefisien determinasi (R^2) dalam regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui persentase sumbangan pengaruh variabel independen (X) secara serentak terhadap variabel dependen (Y). Persentase menunjukkan seberapa besar variabel independen dapat menjelaskan variabel dependen. Semakin besar koefisien determinasinya, maka semakin baik variabel independen dalam menjelaskan variabel dependennya.

Hasil Koefisien Determinasi (R^2)

Berdasarkan penelitian, diperoleh nilai R (Korelasi) sebesar 0,717 atau 71,7%. Berdasarkan angka koefisiennya, maka sumbangan pengaruh yang diberikan oleh kedua variabel independen (budaya organisasi dan rotasi kerja) terhadap variabel dependen (kinerja pegawai) pada lokasi penelitian ini adalah kuat.

Demikian pula dengan R^2 (R Square) sebesar 0,514 atau 51,4%. Hal ini menunjukkan bahwa persentase sumbangan pengaruh variabel independen (Budaya Organisasi dan Rotasi Pegawai) terhadap variabel dependen (Kinerja Pegawai) sebesar 51,4%, atau variasi variabel independen yang digunakan dalam model (Budaya Organisasi dan Rotasi Pegawai) mampu menjelaskan sebesar 51,4% variabel dependen (Kinerja Pegawai). Sedangkan sisanya sebesar 48,6% dipengaruhi atau dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian ini.

Juga terlihat bahwa besarnya Adjusted R^2 adalah sebesar 0,504. Hal ini menunjukkan bahwa 50,4% variasi kinerja pegawai yang dapat dijelaskan oleh variasi dua variabel independen, yaitu budaya organisasi dan rotasi kerja. Sedangkan sisanya ($100\% - 50,4\% = 49,6\%$) dijelaskan oleh sebab-sebab lain di luar model.

Pengaruh Budaya Organisasi dan Rotasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil penelitian diatas membuktikan bahwa budaya organisasi dan rotasi pekerjaan berpengaruh terhadap kinerja pegawai fakultas ekonomi dan ilmu sosial UIN Suska Riau. Namun dari pengujian diatas masih perlu penjelasan secara deskriptif yang mampu menginterpretasikan bentuk pengaruh dan Indikator yang mendominasi terhadap peningkatan kinerja pada lokasi penelitian. Didapat persentasi jawaban sangat setuju yang terbesar pada pertanyaan 1 dan 2, dimana pertanyaan 1 dan 2 mewakili Indikator Kepercayaan yang terdapat pada variabel budaya organisasi.

Bentuk kepercayaan yang penulis saksikan dilapangan adalah kepercayaan penuh dari pimpinan terhadap bawahan dalam menyelesaikan pekerjaan yang dibebankan, dan itu menimbulkan kepercayaan diri dari pegawai tersebut untuk lebih terkonsentrasi dikarenakan kepercayaan yang diberikan dan itu mampu meningkatkan kinerja mereka dalam menyelesaikan pekerjaan yang dibebankan dan meminimalisir keraguan yang malah dapat menimbulkan permasalahan baru.

Didapat persentasi yang hampir sama besar pada pertanyaan 2 dan 8, dimana pertanyaan 2 dan 8 mewakili Indikator pengalaman dan prestasi kerja walaupun pada kenyataannya lebih besar pada indikator pengalaman. Pada kenyataan di lapangan yang penulis teliti, maka dalam melakukan rotasi pekerjaan itu, pimpinan lebih melihat aspek pengalaman yang dimiliki oleh pegawai. Dari sudut pandang inilah dapat dilihat peningkatan kinerja yang dirasakan langsung oleh pegawai. Didapat persentasi yang paling besar terapat pada jawaban terhadap pertanyaan nomor 7, dimana pertanyaan nomor 7 mewakili Indikator Ketelitian. Dari data lapangan penulis

mendapatkan bahwa indikator kinerja yang paling mengalami peningkatan terhadap variabel budaya organisasi dan rotasi pekerjaan adalah indikator ketelitian.

SIMPULAN

Kinerja pegawai Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial UIN Suska Riau adalah benar dipengaruhi oleh budaya organisasi dan rotasi pekerjaan. Seluruh pengujian terhadap questioner yang terkait dengan masing-masing variabel yang diuji dinyatakan valid dan memenuhi syarat untuk dilakukan penelitian lebih lanjut. Besar pengaruh Budaya Organisasi dan Rotasi Pekerjaan terhadap Kinerja Pegawai berdasarkan pengujian koefisien determinasi (R^2) menurut hasil pengujian statistik besarnya Adjusted R^2 adalah 0,504. Hal ini menunjukkan bahwa 50,4% variasi kinerja pegawai yang dapat dijelaskan oleh variasi dua variabel independen, yaitu budaya organisasi dan rotasi kerja. Sedangkan sisanya ($100\% - 50,4\% = 49,6\%$) dijelaskan oleh sebab-sebab lain di luar model. Secara parsial variabel budaya organisasi berpengaruh sedikit lebih besar dibanding variabel rotasi pekerjaan terhadap kinerja pegawai. Secara simultan variabel independen berpengaruh signifikan terhadap dependen.

DAFTAR RUJUKAN

- Haryanto. 2005. *Manajemen Personalia: Aplikasi dalam Perusahaan*. Jakarta: Djambatan
- Hasibuan. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Binarupa Aksara.
- Indrawijaya, Adam. 2010. *Teori, Prilaku dan Budaya Organisasi*. Bandung: Refika Aditama
- Mangkunegara, A. Prabu. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Mathis Robert L, Jackson, John H. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.
- Moekijat. 2005. *Kebijakan Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: BPFE
- Nawawi dan Hadari. 2005. *Administrasi dan Organisasi Bimbingan dan Penyuluhan*. Jakarta: Ghalia Indonesia
- Nitisemito. 2006. *Manajemen Personalia*. Jakarta: Ghalia Indonesia
- Rivai dan Sagala. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Jakarta: Muria Kencana
- Saydan. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Jambatan
- Sedarmayanti. 2001. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Mandar Maju.